

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI
KEPUASAN KERJA PENDAMPING SOSIAL PROGRAM
KELUARGA HARAPAN DI PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Ronald Wilson Seran¹; Ida Ariyani²; Heriani³

Universitas Terbuka¹; STIE Tri Dharma Widya²; Universitas Terbuka³

Email : benedicente@gmail.com

ABSTRAK

Pada Tahun 2007 Pemerintah Melalui Kementerian Sosial RI meluncurkan program pengentasan kemiskinan yaitu Program Keluarga Harapan, Tentunya dalam menjalankan Program ini diperlukan Sumber Daya Manusia sebagai penggerak Program. pengambilan data awal ditemui menurunnya motivasi, kompensasi yang tidak sesuai tidak didukung kompetensi yang tinggi serta isu tentang kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Pendamping Program Keluarga Harapan di Provinsi NTT dengan jumlah populasi 1.424 Pendamping PKH. Dengan sampel yang akan digunakan adalah 300 orang. Adapun Analisis data digunakan Metode Structural Equation Model (SEM). Dan akan menggunakan bantuan Perangkat lunak AMOS versi 23 dan menggunakan SPSS 21 untuk analisis deskriptif. Dari standard estimated untuk motivasi kerja variabel (X1), kompensasi (X2), kompetensi (X3), Kepuasan Kerja (Y) maka persamaan struktural dapat dibuat seperti ini: $Y1=0,421*X1+0,367*X2+0,057*X3$, Errorvar= 0,577, R-square = 0,423 pengaruh tidak langsung kepuasan kerja sebagai mediator kinerja $Y2 = 0,515*Y1+0,125* X1+0,197*X2+0,043*X3$, Errorvar= 0,479, R-square = 0,521. Hasil analisis secara langsung motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas memberikan pengaruh yang simultan terhadap variabel kinerja, ditemui tingkat signifikansi yang rendah antara variabel kompetensi terhadap kinerja. variabel motivasi kerja dan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja melalui hubungan tidak langsung, demikian juga hubungan kompetensi terhadap kinerja. variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh, motivasi kerja, kompensasi, kompetensi mempunyai hubungan simultan sebesar 42.3%, sedangkan 57.7% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Untuk variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi, kompetensi secara bersama-sama dengan presentasi 52.1%, sisanya adalah 47.9% dipengaruhi variabel tambahan yang dalam penelitian ini tidak dikaji.

Kata Kunci : Motivasi kerja; Kompensasi; Kompetensi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pendamping Sosial PKH

ABSTRACT

In 2007 The Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia developed the Family Hope Program as a program to combat poverty, of course, in carrying out this program, Human Resources are needed as the drivers of the program. Initial data collection found decreased work motivation, inappropriate compensation, inadequate competence and low job satisfaction. This study was carried out on Facilitators for the Family Hope Program in NTT Province with a total population of 1,424 PKH Facilitators. and will be used 300 respondents. The data analysis method uses the Structural Equation Model (SEM) method. And will use the help of AMOS software version 23 and use SPSS 21 for descriptive analysis. From the standard calculated

*based on the variables of work motivation (X1), compensation (X2), competence (X3), Job Satisfaction (Y), structural equations can be made as follows $Y1 = 0.421*X1 + 0.367*X2 + 0.057 *X3$, Errorvar= 0.577, R-square = 0.423 indirect influence of job satisfaction as a mediator of performance $Y2 = 0.515*Y1 + 0.125*X1 + 0.197*X2 + 0.043*X3$, Errorvar= 0.479, R-square = 0.521. The results of the direct analysis of work motivation, compensation and job satisfaction as independent variables give a simultaneous effect on performance variables, found a low level of significance between competency variables on performance. work motivation and compensation variables affect performance through an indirect relationship, as well as competency variables on performance. variable job satisfaction is influenced by, work motivation, compensation, competence have a simultaneous relationship of 42.3%, while the remaining 57.7% is influenced by various other factors that were not examined in this study. Performance variables are influenced by work motivation, compensation, competence together with a presentation of 52.1%, the remaining 47.9% are influenced by additional variables which were not studied in this study.*

Keywords : Work Motivation; Compensation, Competence; Job Satisfaction; Performance of PKH Social Companions.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemerintah selalu berupaya menagulangi masalah kemiskinan yang terkait erat dengan bidang lain, termasuk kesehatan, pendidikan, sosial, ekonomi, budaya, dan lain-lain. Masyarakat miskin berjuang untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, menjadi terkendala kemampuan mereka, kurangnya kesempatan mereka untuk mengakses kedalam kegiatan sosial serta perekonomian, membuat mereka jauh tertinggal kesejahteraannya dari masyarakat lain. Diperlukan kebijakan seperti suatu program pengentasan kemiskinan dalam rangka memangkas angka kemiskinan.

Dengan tingkat kemiskinan yang tinggi saat ini, Pemerintah telah menetapkan program yang disebut Program Keluarga Harapan (PKH). mengingat sasaran Program ini yang tertuang dalam Pasal 2 huruf C Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018. dengan bantuan PKH dipercaya dapat melakukan perubahan perilaku keluarga miskin dan yang pada akhirnya dapat segera menurunkan tingkat kemiskinan Indonesia. Pendamping PKH berperan dalam melakukan perubahan perilaku dan pendampingan terhadap keluarga penerima Bantuan PKH. Pendamping PKH adalah ujung tombak Program, artinya hasil Program Keluarga Harapan bergantung pada kinerja SDM Pelaksana Program, khususnya Pendamping PKH.

Mengingat bahwa kualitas pegawai berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, SDM merupakan faktor penting yang memerlukan atensi dalam berbagai aktivitas bisnis

dalam organisasi. (Suryani dkk, 2018 :15). Seorang Pemimpin dituntut agar dapat mengawasi SDM secara mampu dan efektif hal ini diperlukan untuk mengantisipasi perubahan dan kemajuan membutuhkan tenaga kerja yang dapat memenuhi kebutuhan setiap saat dalam banyak hal yang mempengaruhi beban kerja.

Dengan dukungan dari pegawai atau pekerja, organisasi dapat membuat hasil kerja dengan kualitas terbaik. Artinya, organisasi berupaya membangun dan membuat kerangka kerja yang disinergikan dalam satu struktur, yakni spesifik melakukan pengurusan organisasi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Purnaya (2016: 3) SDM lebih berpengaruh terhadap efektifitas berbeda dengan sumber lain. Organisasi akan berhasil di masa depan dengan pengelolaan SDM yang efektif. Jadi pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan. Fahmi (2010: 39) Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam penentuan seberapa baik kinerja bisnis. Mereka yang memiliki emosi, ide, keinginan, dan harapan. Hal ini akan menjadi fokus dari organisasi, karena berbagai hal tersebut akan mempengaruhi pelaksanaan kinerja, komitmen dan dedikasi serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi. Jadi sebuah organisasi harus memiliki pilihan untuk menciptakan kondisi yang dapat mendukung atau memberdayakan individu-individunya untuk secara ideal berkreasi dan bekerja dalam kapasitas dan kemampuan mereka. Usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi antara lain memotivasi karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya dan meningkatkan kemampuan yang mumpuni agar prestasi kerja dapat tercapai, pegawai yang puas bekerja dalam perusahaan akan lebih menunjukkan loyalitas terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya akan meningkat dalam organisasi. Terlebih lagi, mengembangkan kompetensi, keterampilan dan kemampuan lebih lanjut harus dilakukan Sejalan dengan lingkungan dan struktur kerja, tugas diselesaikan dengan efisiensi, efektivitas, dan kualitas tinggi.

Berdasarkan pengambilan data awal yang dilakukan peneliti di Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Timur tentang data penilaian kinerja tahun 2020 kepada 1.396 Pendamping PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur, didapatkan hasil sebagai berikut data terlampir. Dari gambaran tabel menunjukkan bahwa Sebagian besar Pendamping PKH belum memiliki kinerja maksimal. Pada tahun 2021 berdasarkan uraian tabel diatas terdapat 2 Pendamping PKH tidak diperpanjang kontrak kerja, ada 191 Pendamping PKH diperpanjang kontrak kerja dengan catatan artinya Pendamping PKH

tersebut harus memiliki kinerja baik dalam waktu kedepan dan tidak mengulangi kesalahan sehingga kontrak kerja dapat diperpanjang, ada 619 orang Pendamping PKH berkinerja sedang dengan rentang penilaian kinerja 251 sampai dengan 280 dan terdapat 580 Pendamping PKH berkinerja tinggi dengan hasil penilaian di rentang 280 sampai dengan 300. Dari 191 pendamping yang diperpanjang kontrak kerja dengan catatan dan 2 orang pendamping yang tidak diperpanjang kontrak kerja adalah Pendamping PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berkinerja rendah. Dengan catatan permasalahan antara lain:

1. Tingkat Kehadiran Pendamping dalam pelaksanaan Tugas – tugas di Desa yaitu Kegiatan Pertemuan Peningkatan Kapasitas Keluarga (P2K2).
2. Banyaknya jumlah Desa dan Keluarga Miskin yang menjadi tanggung jawab pendamping sehingga pendamping kesulitan dalam membagi jadwal kunjungan.
3. Akses Infrastruktur ke Desa dan Kelompok KPM yang terbilang sulit sehingga menyulitkan pendamping untuk melakukan kegiatan sosialisasi dan pengambilan data.
4. Pendamping PKH terlambat atau tidak melakukan pemutahiran data.

Hal ini berpengaruh terhadap nominal bantuan yang akan diperoleh Keluarga Miskin Peserta Program PKH. Berawal permasalahan yang sudah diuraikan, penulis memilih untuk meneliti: “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara Timur”.

Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian Permasalahan maka rumusan permasalahan penelitian diuraikan dibawah ini:

- 1) Bagaimana Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT?
- 2) Apakah masing-masing faktor yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi serta Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT?
- 3) Bagaimana Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT?

- 4) Bagaimana Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT?
- 5) Bagaimana Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT?
- 6) Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi memberikan pengaruh kepada Kinerja yang dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT?
- 7) Bagaimana Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Ada Beberapa Pendapat para ahli mengenai kinerja diantaranya Menurut Kurniawati (2014:2.45) Kinerja Adalah situasi yang menggambarkan seorang atau kelompok orang menghasilkan sesuatu yang diberikan kepada organisasi yang dapat diukur. Menurut Armstrong & Baron dalam Sobirin, Achmad (2014:1.10) bahwa kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai seseorang atau organisasi. Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Atas masukan melalui berbagai sumber itu maka diambil pengetahuan bahwa kinerja output yang dihasilkan oleh seorang pegawai melalui prosedur dan langkah-langkah yang harus diselesaikan untuk mencapainya dengan tujuan untuk menaikkan kinerja pegawai tersebut. Oleh sebab itu itu kinerja merupakan aspek yang penting berkaitan dengan tercapainya tujuan dari organisasi. Karena kinerja dapat menggambarkan sebuah organisasi berjalan ke arah yang dimaksud.

Motivasi

Hafidzi dkk (2019:52) “Menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja merupakan aspek dalam produktivitas dan kinerja individu dengan demikian, motivasi kerja perlu ditingkatkan dan dipertahankan agar individu tetap termotivasi dan berkinerja baik dalam menjalankan tugasnya. Wilson Bangun (2012, p.312) mengungkapkan “Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang

menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan”. tingginya motivasi kerja individu akan merasa lebih berantusias dan juga termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. ini akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan dapat membantu meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Beberapa cara penyelesaian untuk meninggikan motivasi kerja diantaranya menghadiahkan penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik, memberikan waktu pengembangan karir, mengadakan kegiatan team building atau pelatihan, memberikan feedback yang konstruktif terlebih lagi, memberikan tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, serta adanya jaminan kesejahteraan yang mencukupi untuk meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. (Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., 2013:83).

Kompensasi

Mengenai defenisi kompensasi, berikut pendapat yang telah dikemukakan : “Kompensasi adalah semua pembayaran dapat berupa uang, produk langsung atau secara tidak langsung diterima oleh pekerja sebagai penghargaan untuk administrasi yang diberikan kepada organisasi Hasibuan (2017: 119)”. Sementara itu pendapat lainnya yang di kemukakan Handoko (2014: 155) Kompensasi merupakan semua yang diperoleh organisasi sebagai kompensasi atas pekerjaannya. kompensasi adalah bagian penting dari aset manusia para eksekutif asosiasi mana pun, karena gaji merupakan bagian mendasar dalam menarik, memegang, dan mewakili. Remunerasi dapat mengambil banyak struktur, termasuk kompensasi atau kompensasi berbasis waktu, penghargaan, keuntungan, misalnya, cakupan perawatan kesehatan dan rencana pensiun, dan penghargaan non-finansial seperti tindakan kerja yang dapat disesuaikan atau pintu terbuka untuk pengembangan kejuruan.

Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat berkontribusi pada kepuasan karyawan yang lebih baik lagi, kinerja pekerjaan yang unggul, dalam rangka peningkatan produktivitas organisasi.

Kompetensi

Menurut Emron, Yohny, dan Imas (2017), George Klem berpendapat bahwa kompetensi adalah sifat individu yang memberikan pekerjaan dan kinerja keseluruhan kepada organisasi. Pada prinsipnya setiap pekerja memiliki sifat atau kepribadian berdasarkan keterampilan yang perlu dipelajari. Itupun harus melalui tahapan dan proses agar skill yang didapat bisa berguna di dunia kerja. Kompetensi merujuk pada seperangkat keahlian, kapabilitas, kapasitas dan karakteristik pribadi lainnya yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas atau fungsi secara efektif. Ini adalah konsep penting dalam pengelolaan personalia dan memainkan tugas dan fungsi dalam memastikan bahwa organisasi mempunyai potensi yang tepat untuk mencapai tujuan strategis mereka dan tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini.

Organisasi biasanya mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk berbagai peran dan menggunakannya sebagai dasar untuk rekrutmen, manajemen kinerja, dan proses pengembangan karir. Selain itu, kerangka kerja kompetensi sering digunakan untuk merancang program untuk pelatihan dan pengembangan yang membantu individu memperoleh keterampilan dan pemahaman perlu untuk melakukan tugas tertentu secara efektif dan kemajuan dalam karir mereka. Secara umum, gagasan tentang kompetensi menjadi dasar bagi asosiasi untuk menjamin mereka memiliki tenaga kerja yang dapat memenuhi tuntutan perusahaan saat ini dan masa depan, menyesuaikan diri dengan perubahan situasi ekonomi dan inovasi, serta mendorong pembangunan dan pembangunan. Individu juga mendapatkan keuntungan dari investasi dalam pengembangan kompetensi karena memungkinkan mereka untuk meningkatkan prospek kerja dan karir mereka, memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, dan mencapai pengembangan individu dan profesional.

Kepuasan Kerja

“Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi merasa positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah merasa negatif tentang pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012)”. Pendapat lainnya yang dikemukakan Sutrisno (2017), “Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaan mereka menunjukkan sikap yang baik tentang pekerjaan mereka”.

Pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya melambangkan suatu kondisi di mana pegawai dengan loyalitas tinggi dengan pekerjaan yang dijalankan dan lingkungan

kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja individu dan produktivitas perusahaan, sehingga itu cara bagi organisasi untuk memperhatikan unsur-unsur yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai. Beberapa komponen yang dapat memberikan efek puas kepada karyawan adalah pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan, kesempatan untuk berkembang dalam karir, keadaan tempat kerja yang mendukung, fleksibilitas dalam melaksanakan tugas, dan komunikasi yang harmonis antara rekan kerja dan pimpinan. Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja yang meningkat dapat membantu menghadirkan budaya kerja yang positif dan produktif, akan ada motivasi karyawan yang tinggi untuk bekerja dengan lebih baik, serta mengurangi *turnover rate* atau angka pergantian karyawan yang dapat memengaruhi biaya organisasi. Selain itu, kepuasan kerja yang meningkat juga dapat menghasilkan citra positif organisasi di mata masyarakat dan calon karyawan potensial, sehingga dapat membantu menarik talenta-talenta berkualitas untuk bergabung dengan organisasi tersebut. Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, menciptakan suasana lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya menjadi prioritas bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi dimasa depan. sehingga organisasi harus secara terus-menerus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap unsur yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, serta menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, sehingga organisasi dapat menyelesaikan tugas dan visinya sesuai dengan yang direncanakan.

Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teori dan memperhatikan relasi antar variabel maka konsep artikel ini dalam rangka menggambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yaitu:

- a. Desy Oktawati (2016) yang meneliti bagaimana Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.
- b. Nadia Afrilliana (2016) yang meneliti bagaimana Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja.
- c. Suryono Efendi (2021) yang meneliti bagaimana Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dari rumusan masalah Gambaran analisis penelitian ini tertuang dalam kerangka berpikir dapat dilihat pada *flow chart* pada Gambar 1.

Hipotesis

Hipotesis penelitian diuraikan dibawah ini:

- 1) Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 2) Variabel Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 4) Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 5) Kompensasi berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 6) Kompensasi berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 7) Kompensasi berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT yang dimediasi Kepuasan Kerja;
- 8) Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 9) Kompetensi berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 10) Kompetensi berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT yang dimediasi Kepuasan Kerja.
- 11) Semua Variabel X yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi memberikan pengaruh secara simultan terhadap tingkat Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 12) Semua Variabel X yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi memberikan pengaruh secara simultan terhadap tingkat Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT;
- 13) Semua Variabel X yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT yang dimediasi Kepuasan Kerja;
- 14) Semua Variabel X yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan variabel Y1 yaitu Kepuasan Kerja secara bersama mempengaruhi Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT yang dimediasi Kepuasan Kerja;

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di masing-masing Dinas Sosial yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Timur. waktu pelaksanaan riset ini selama 1 (Satu) bulan sejak bulan Agustus hingga bulan September tahun 2022.

Jenis Penelitian

Penelitian yang disebut penelitian kuantitatif ini mengkaji data dalam bentuk numerik. “Metode penelitian kuantitatif digambarkan sebagai teknik penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan peralatan penelitian, dan kemudian menganalisis data tersebut secara kuantitatif dan statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang sudah ada sebelumnya (Sugiyono 2017:8)”. Variabel dalam riset ini akan diukur dengan memakai desain *cross sectional* dengan menyebarkan kuesioner. subjek penelitian ini adalah para Pendamping PKH di Provinsi NTT. Teknik pembagian kuesioner kepada responden merupakan sumber data dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Terdapat sebanyak 1.424 Pendamping PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur dijadikan populasi dalam penelitian ini. dalam menetapkan jumlah sampel peneliti merujuk pendapat Hair *et. al.* (2019) menjelaskan soal penentuan jumlah sampel dengan menyebutkan bahwa jumlah responden atau ukuran sampel harus lima hingga 10 kali dari jumlah item pernyataan dalam kuesioner yang dibuat. Penelitian ini menggunakan 30 item pernyataan/instrumen berdasarkan lima variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Teknik analitik multivariat yang dikenal sebagai model persamaan struktural, atau SEM, dipergunakan untuk menjelaskan hubungan besamaan antara variabel yang terlihat (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). Berdasarkan hasil analisis dapat dimodelkan persamaan *Structural Equation Modeling* seperti dibawah ini :

1. $Y_1 = 0,421 * X_1 + 0,367 * X_2 + 0,057 * X_3$, Errorvar= 0,577, R-square = 0,423
2. $Y_2 = 0,515 * Y_1 + 0,125 * X_1 + 0,197 * X_2 + 0,043 * X_3$, Errorvar= 0,479, R-square = 0,521

Penjelasan Persamaan Y1:

- 1) Karena koefisien jalur X1 positif dengan angka 0,421, maka terdapat hubungan searah antara X1 dan Y1. Hal ini menunjukkan bahwa Y1 akan meningkat sebesar 0,421 sebagai respon dari peningkatan X1 sebesar satu satuan.
- 2) Karena koefisien jalur X2 positif dengan angka 0,367, maka terdapat hubungan searah antara X2 dan Y1. Hal ini menunjukkan bahwa Y1 akan meningkat sebesar 0,367 seiring dengan peningkatan X2 sebesar satu satuan.
- 3) Karena koefisien jalur X3 positif dengan angka 0,057, maka terdapat hubungan searah antara X3 dan Y1. Hal ini menunjukkan bahwa Y1 akan meningkat sebesar 0,057 seiring dengan peningkatan X3 sebesar satu satuan.
- 4) Nilai R square yaitu 0,423, berarti X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh sebesar 42,3% terhadap variabel Y1, sedangkan nilai 0,577 atau 57% merupakan pengaruh variabel lainnya tidak menjadi fokus penelitian ini.

Penjelasan Persamaan Y2:

- 1) Karena koefisien jalur Y1 positif adalah 0,515, maka terdapat hubungan searah antara Y1 dan Y2. Hal ini menunjukkan bahwa Y2 juga akan meningkat sebesar 0,515 jika Y1 naik satu satuan.
- 2) Karena koefisien jalur X1 positif dengan angka 0,125, maka terdapat hubungan searah antara X1 dan Y2. Hal ini menunjukkan bahwa jika X1 meningkat sebesar satu satuan, maka Y2 juga akan meningkat sebesar 0,125.
- 3) Karena koefisien jalur X2 positif dengan angka 0,197, maka terdapat hubungan satu arah antara X2 dan Y2. Hal ini menunjukkan bahwa Y2 juga akan meningkat sebesar 0,197 ketika X2 meningkat sebesar satu satuan.
- 4) Karena koefisien jalur X3 positif dengan angka 0,043, maka terdapat hubungan satu arah antara X3 dan Y2. Hal ini menunjukkan bahwa Y2 juga akan meningkat sebesar 0,043 ketika X3 meningkat sebesar satu satuan.
- 5) Hasil nilai R square yaitu 0,521, berarti X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh sebesar 42,3% terhadap variabel Y2, sedangkan nilai 0,479 persen atau 47,9 merupakan pengaruh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Pembahasan

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT.

Hasil uji hipotesa didapatkan nilai Dari hasil pengolahan data didapatkan angka pada koefisien jalur yaitu = 0,421, t hitung = 6,764 dan value pada P nya *** (lebih rendah dari 0,05). hubungan antara X1 dan Y1 bernilai positif ($0,421 > 0$) dan menunjukkan hubungan yang searah.

Hasil yang diperoleh dari t tabel menunjukkan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung ($6,764$) $>$ t tabel ($1,96$) dan nilai P (***) $<$ 0,05. Artinya jika Motivasi yang tinggi dimiliki Pendamping PKH dapat meningkatkan kepuasan Pendamping Sosial PKH.

Hasil diperoleh dari uji ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rindi Andika, SE., MM, (2019), Nabawi, R. , (2020), Sembiring, M. (2021), Suryono Efendi (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih besar berdampak pada kepuasan kerja. Sebagian besar pelaksanaan tugas Pendamping Sosial PKH merupakan pendampingan terhadap keluarga miskin atau keluarga penerima manfaat, motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan ini diperlukan bagi terlaksananya tujuan daripada Program Keluarga Harapan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT.

Hasil uji hipotesa didapatkan nilai koefisien jalur = 0,515 dengan nilai t hitung = 7,545 dan nilai P nya *** (lebih rendah dari 0,05). Nilai koefisien jalur diatas menunjukkan korelasi antara Y1 dan Y2, karena bernilai positif ($0,515 > 0$). Artinya jika Y1 meningkat maka Y2 akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung ($7,545$) $>$ t tabel ($1,96$) dan nilai P (***) $<$ 0,05. Kinerja karyawan mungkin bagus atau rendah tergantung pada kepuasan kerja. Diharapkan dengan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi Pendamping PKH akan meningkatkan produktivitas pekerja dan membantu mereka memenuhi harapan organisasi akan hasil kerja berkualitas tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y2). Sehingga hasil uji statistik ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suryono Efendi (2021) Carles Bohlen Purba (2017), Suryono Efendi (2021), Nabawi, R. (2020), Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja.

3) Hubungan Motivasi Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT.

Hasil uji statistik diperoleh value dari koefisien jalur = 0,125 hasil perolehan t hitung = 2,388 dan juga nilai P nya 0,017 (lebih rendah dari 0,05). Nilai ini berarti ada korelasi antara motivasi dan kepuasan karena menunjukkan hasil positif ($0,125 > 0$). Artinya jika perubahan terhadap X maka akan membawa perubahan terhadap Y2 begitu juga jika sebaliknya. Nilai t tabel menunjukkan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung ($2,388$) $>$ t tabel ($1,96$) dan P value ($0,017$) $<$ 0,05.

Karena itu, hasil analisis pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya dengan meningkatnya Motivasi maka dapat meningkatkan Kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara. Riset ini juga menyajikan Bukti yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi karyawan. Teori yang diajukan juga didukung oleh temuan penelitian Munandar, 2010 bahwa Proses motivasi terjadi ketika kebutuhan seseorang memotivasi mereka untuk terlibat dalam serangkaian tindakan yang, jika berhasil, akan menghasilkan pencapaian tujuan tertentu, yang akan memuaskan individu tersebut. Selain itu hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya oleh Desy Oktawati (2016), Carles Bohlen Purba (2017), Damianus Naijes (2020), Rindi Andika, SE., MM (2019), Suryono Efendi (2021).

4) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT yang dimediasi Kepuasan Kerja;

Hasil perhitungan melalui uji Sobel X1 terhadap Y2 melalui Y1 hasil dari t tabel menunjukkan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung adalah diperoleh ($5,031$) $>$ t tabel ($1,96$) dan P-value ($0,000$) $<$ 0,05.

Hasil ini artinya koefisien signifikan, H04 ditolak dan H14 diterima, artinya Motivasi (X1) memberikan pengaruh terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan (Y1). Motivasi secara tidak langsung memberikan berpengaruh positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH. Dengan ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat sehingga hubungan Motivasi dengan kinerja Pendamping Sosial PKH juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Tingkat kepuasan kerja akan meningkat tinggi ditunjukkan dengan perubahan sikap yang baik terhadap pekerjaannya, sedangkan jika ada ketidakpuasan ditunjukkan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya, menurut penelitian (Robbin 2003). Motivasi Kerja Pendamping PKH dapat diperoleh dengan meningkatkan kepuasan kerja. Pendamping PKH yang

merasa puas dengan pekerjaan akan memberikan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Hasil Penelitian ini juga mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryono Efendi (2021).

5) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PKH di Provinsi NTT.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil dari pada koefisien jalur = 0,367 dengan t hitung yaitu = 5,894 dan nilai P nya *** (lebih rendah dari 0,05). Hasil ini menunjukkan korelasi antara X_2 dan Y_1 , karena hasilnya dengan nilai positif ($0,367 > 0$). Ini berarti jika X_2 mengalami perubahan kearah positif maka Y_1 akan searah. Hasil t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung ($5,894$) $>$ t tabel ($1,96$) dan nilai P (***) $<$ 0,05. Kepuasan kerja Pendamping Sosial PKH dipengaruhi secara positif upaya pemberian kompensasi. Hal ini berarti bahwa jika Kompensasi yang diberikan kepada Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur meningkat maka Kepuasan Kerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Robbins (2001) menjelaskan bahwa “teori motivasi higiene yang menjelaskan bahwa gaji adalah salah satu faktor penting yang dapat menghilangkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan”. Istilah kompensasi mengacu pada upah atau penghargaan yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang berdampak langsung pada kepuasan kerja jika Pendamping PKH diberikan ukuran yang tepat. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah juga akan berdampak jika pendamping PKH diberikan kompensasi yang rendah.

6) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT.

Pengolahan data menunjukkan hasil perolehan koefisien jalur = 0,197 dengan t hitung = 3,795 dan perolehan nilai P nya *** (lebih rendah dari 0,05). Hasil uji menunjukkan hubungan hanya dengan satu arah antara X_2 dan Y_2 , karena angka yang dihasilkan positif ($0,197 > 0$). Hal ini menunjukkan bahwa jika X_2 bertambah, Y_2 akan mengikuti, dan sebaliknya. Nilai tabel T taraf signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung ($3,795$) $>$ t tabel ($1,96$) dan p value (***) $<$ 0,05. Ini berarti kinerja pendamping PKH dipengaruhi positif melalui pemberian kompensasi. Sehingga artinya adalah jika Kompensasi yang diberikan kepada Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT meningkat maka Kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT juga akan mengalami peningkatan yang cukup besar. Kompensasi merupakan pemberian penghargaan yang

diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa gaji maupun berupa non finansial. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Pemberian kompensasi yang sesuai, diharapkan akan meningkatkan kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT.

Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan riset yang sudah dilakukan oleh Desy Oktawati (2016), Hilmiatus Sahla (2020), Suryono Efendi (2021) dengan hasil yang diperoleh yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

7) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT yang dimediasi Kepuasan Kerja.

Hasil uji ini menyatakan ada hubungan tidak langsung yang signifikan Kompensasi terhadap capaian Kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT. Hasil penelitian ini melalui uji sobel X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1 dengan t tabel dalam tingkat yang signifikan 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung (4,633) > t tabel (1,96) dan P -value (0,000) < 0,05. artinya Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur melalui kepuasan kerja. Ini berarti bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan maka hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pendamping Sosial PKH juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. (Hasibuan, 2005) mengemukakan “kompensasi atau (balas jasa) bertujuan sebagai pengikat komitmen, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah” Artinya bahwa pemberian kompensasi dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga mempengaruhi kinerja organisasi.

8) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT.

Hasil yang didapatkan adalah 0,057 nilai koefisien jalur dan nilai t hitung = 1,054 sementara nilai P nya 0,298 (lebih besar dari 0,05). Hasil ini menunjukkan hubungan antara X_3 dan Y_1 , dengan angka lebih besar dari pada 0 yaitu 0,057. Artinya jika X_3 ditingkatkan maka Y_1 akan juga akan mengalami peningkatan, dan juga ke arah sebaliknya. Nilai t tabel dengan tingkat pengaruh 0,05 adalah $\pm 1,96$ sehingga t hitung (1,054) < t tabel (1,96) dan nilai P (0,298) > 0,05 Dengan demikian, dapat berarti variabel Kompetensi dapat memberikan pengaruh namun tidak signifikan terhadap

variabel Kepuasan Kerja. Artinya dengan Kompetensi yang cukup, maka dapat meningkatkan kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002: 211), “Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya jika apa yang diperoleh karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan”. sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi bukan merupakan faktor yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT.

9) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT.

Hasil pengolahan data yang telah didapatkan mengenai pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT. hasil yang di dapatkan yaitu nilai $t_{tabel} = 0,043$ dengan perolehan $t_{hitung} = 1,041$ sedangkan perolehan nilai P nya adalah $0,298$ (lebih besar dari $0,05$). ini menunjukkan korelasi menuju arah yang sama antara X_3 dan Y_2 , karena bernilai lebih besar dari pada 0 yaitu $0,043$. Artinya jika X_3 ditingkatkan maka Y_2 akan mengalami peningkatan, dan juga kearah sebaliknya. perolehan t tabel dengan tingkat pengaruh $0,05$ adalah $\pm 1,96$ sehingga $t_{hitung} (1,041) < t_{tabel} (1,96^-)$ dan nilai $P (0,298) > 0,05$. Dengan demikian koefisien ini tidak signifikan. Ini memberi arti bahwa kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan dalam menentukan kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT.

Hasil ini mempunyai terjadi juga pada penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, R. (2020), Sembiring, M. (2021). Yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh namun tidak signifikan kepada kinerja pegawai.

10) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT yang dimediasi Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian ditemui hubungan korelasi yang tidak signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja yang dimediasi kepuasan kerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT. Hasil penelitian ini melalui uji sobel perolehan t tabel dengan tingkat pengaruh $0,05$ adalah $\pm 1,96$ sehingga $t_{hitung} (1,042) < t_{tabel} (1,96^-)$ dan $P\text{-value} (0,297) > 0,05$. Dengan demikian koefisien adalah tidak signifikan, Kompetensi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur. ini berarti bahwa jika kepuasan kerja diperhatikan maka hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Pendamping Sosial PKH juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Lawler dalam Munandar (2012) menyatakan bahwa kompetensi menjadi bagian dari faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan meningkatkan kompetensi pegawai sehingga seorang pegawai dapat mencapai kinerja maksimalnya.

11) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pendamping PKH di Provinsi NTT.

Hasil pengujian menunjukkan nilai F Hitung 72,333 dengan nilai signifikansi sebesar 2,635. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel Motivasi(X1), Kompensasi(X2), dan Kompetensi(X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) Artinya apabila motivasi yang diberikan meningkat, kompensasi yang sesuai, kompetensi yang memadai dengan berbagai pendidikan dan pelatihan tambahan yang yang diberikan kepada Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT, maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang pada akhirnya kinerja organisasinya akan mengalami perubahan kearah yang baik.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017) mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut yaitu Faktor Psikologis, social, fisik dan finansial. faktor psikologis berkaitan motivasi pegawai, kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, faktor sosial berkaitan dengan rekan kerja atau lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan, faktor fisik berkaitan dengan umur, kesehatan pegawai, fasilitas kerja dan faktor fisik lainnya yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan yang terakhir adalah faktor finansial yang berkaitan dengan pemberian kesejahteraan bagi pegawai.

12) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT.

Hasil uji pengujian hipotesis menunjukkan nilai dari F hitung didapatkan 107,318 dengan signifikansi nilai sebesar 2,635. Maka nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y2) Artinya apabila motivasi kerja yang diberikan meningkat, kompensasi yang sesuai, kompetensi yang memadai dengan berbagai pendidikan dan pelatihan tambahan yang yang diberikan

kepada Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT, maka dapat meningkatkan Kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang pada akhirnya kinerja organisasinya pun meningkat sehingga kepuasan pelayanan terhadap masyarakat tercapai.

Hal yang sama pernah diuraikan (Sedarmayanti, 2017) Sikap dan mentalitas yang berkaitan dengan motivasi kerja, kedisiplinan, dan etika kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, disusul dengan pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat pendapatan, gaji, dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan peluang berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas Motivasi kerja, Kompensasi dan Kompetensi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Pendamping Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT, selain itu terdapat variabel tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi Kinerja Pendamping PKH yaitu Keterampilan, Manajemen Kepemimpinan, Iklim Kerja, Sarana Prasarana, Teknologi dan Kesempatan berprestasi.

13) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Secara simultan terhadap Kinerja Pendamping Pendamping PKH di Provinsi NTT yang dimediasi Kepuasan Kerja.

Hasil uji statistik menunjukkan Hubungan antara Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kepuasan (Y1) nilai R square nya adalah 0,423 atau 42,3% artinya variabel laten eksogen secara simultan mempengaruhi variabel mediasi Kepuasan (Y1) yang kemudian mempengaruhi variabel endogen Kinerja (Y2) sebesar 42,3% sisanya 57,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Maka dapat diartikan Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi secara Bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Pendamping Sosial PKH melalui Kepuasan Kerja.

14) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pendamping PKH di Provinsi NTT yang dimediasi Kepuasan Kerja.

Hasil dari penelitian ini juga membuktikan bahwa Variabel Motivasi(X1), Kompensasi(X2), Kompetensi(X3), dan Kepuasan(Y1) Berpengaruh terhadap Kinerja(Y2) dengan nilai R Square 0,521 atau 52,1 % sisanya sebanyak 47,9 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Dengan demikian dapat diartikan dengan pemberian Motivasi Kerja, Kompensasi yang sesuai, Kompetensi yang memadai

serta terciptanya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan temuan penelitian ini, yang menunjukkan keterkaitan antara variabel yang dibahas di bagian sebelumnya:

- 1) Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur tergolong baik, variabel motivasi tergolong baik, variabel kompensasi tergolong kurang, dan variabel kompetensi tergolong baik hal ini juga diperkuat oleh hasil pengamatan langsung di lapangan. Berdasarkan hasil survey responden menggambarkan bahwa kurangnya motivasi kerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi terkait erat dengan kurangnya kompensasi yang diberikan sehingga berakibat terhadap rendahnya Kepuasan Kerja sehingga mempengaruhi Kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam memberikan pelayanan yang baik sesuai kemampuan atau kualifikasi tercapainya kinerja organisasi dalam rangka pelayanan kepada masyarakat ;
- 2) Hasil Uji secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Motivasi kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur, Variabel Motivasi kerja (X1), Kompensasi (X2), Kompetensi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y2), Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur ini menjalankan tugas hanya sebagai rutinitas sehari-hari tanpa motivasi yang besar dengan Kompensasi, Kompetensi mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja menjadikan Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur ini memiliki kinerja yang kurang terutama dalam hal tugas pelayanan terhadap masyarakat ;
- 3) Secara parsial variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan kompetensi (X3) ada yang berpengaruh secara signifikan dan juga ada yang berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi NTT. Bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan

kepada kinerja. Pada kenyataannya bahwa Pendamping Sosial PKH menjalankan tugas hanya berorientasi pada tugasnya Pendamping tanpa memiliki misi pelayanan prima terhadap masyarakat, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kenyataannya berdasarkan hasil wawancara awal banyak pendamping sosial PKH yang mengeluhkan kurangnya kompensasi yang diberikan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja, variabel kompetensi tidak menunjukkan hasil signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur dalandasi oleh faktor masih ada Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang belum mendapatkan Pendidikan dan pelatihan yang menunjang tugas pelayanan kepada yang berimbas pada hasil kerja sedangkan pada variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh kurangnya kompensasi yang dibuat. banyak pendamping Sosial yang mengeluhkan mengenai kurangnya kompensasi yang diberikan, kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam hal ini adalah pelayanan terhadap masyarakat.

4) Secara ringkas dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja Pendamping PKH, artinya apabila motivasi kerja Pendamping PKH meningkat maka kinerjanya juga meningkat; terdapat pula pengaruh antara Kompensasi dengan kinerja Pendamping PKH, artinya jika Organisasi berupaya memberikan Kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pendamping PKH, artinya jika kompetensi tersebut meningkat maka kinerja Pendamping Sosial PKH akan meningkat; dan terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pendamping Sosial PKH, artinya jika organisasi berupaya memberikan Kepuasan Kerja maka kinerja Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur akan meningkat.

Saran

Bertolak dari uraian kesimpulan penelitian di atas maka ada beberapa saran yang akan di berikan antara lain:

- 1) Dibutuhkan peningkatan motivasi kerja, kompensasi, kompetensi melalui pemberian penghargaan (reward) atau hadiah bagi Pendamping Sosial PKH yang telah melakukan tugas dan kewajiban dengan baik, memberikan kesempatan kepada

Pendamping Sosial PKH untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan atau bimbingan teknis sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya seperti pendidikan pelatihan pendamping PKH, Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Keluarga Miskin, Pendidikan dan Pelatihan Pencegahan dan Penangann Stunting Serta Pendidikan dan Pelatihan lainnya yang berkaitan dengan isu kesejahteraan sosial ;

- 2) Dari Pihak Kementrian Sosial perlu melakukan sosoalisi mengenai peran serta daerah dalam mendukung pelaksanaan PKH di daerah dalam hal ini adalah dukungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten. Terutama adalah untuk menyediakan dukungan anggaran dari APBD. minimal dukungan anggaran dari Pemerintah daerah adalah 5% dari total bantuan yang diterima Keluarga Penerima Manfaat (KPM) Program Keluarga Harapan (PKH) baik di provinsi maupun di Kabupaten atau Kota, Dana tersebut kemudian akan digunakan dalam mendukung Pelaksanaan PKH diantaranya adalah untuk meningkatkan kapasitas Pendamping PKH dan dan operasional bagi terlaksananya Program PKH di daerah.
- 3) Bagi peneliti-peneliti lain yang ingin mengkaji atau melakukan yang sama pada Pendamping Sosial PKH di Provinsi Nusa Tenggara Timur, hendaknya melibatkan beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja aparatur yang tidak sempat diambil pada penelitian ini sehingga menambah referensi bagi Kementerian Sosial RI dalam penentuan keputusan yang berpengaruh terhadap pengawasan dan peningkatan sumber daya manusia Program Keluarga Harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Resiko. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2019). *Essentials of business research methods*. Routledge.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Miftah Thoha. 1995. Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku. Jakarta: CV Rajawali
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2017 Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan Kesatu. Bandung PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widoyoko, Eko Putro. (2014). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. *Edisi Ketiga. Cetak Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Jurnal :**
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afrilliana, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Sumatera Selatan. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 79-94.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Andri Rachmawati dan Hanung Triatmoko. 2007. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan". Simposium Nasional Akuntansi X Makassar, 26-28 Juli.
- Purwandari, E. Y. 2008. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan. Sanata Dharma University. Yogyakarta
- Damayanti, Agiel Puji, dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, dalam <http://www.google.co.id/search?hl=id&ie=ISO-8859-1&q.pdf>, Diakses Tanggal 17 November 2015, Pukul 12.34 WIB.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2441-2451.
- Hantula, D. (2015). Job Satisfaction: The Management Tool and Leadership Responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*, vol. 35(1-2), 81-94. DOI: 10.1080/01608061.2015.1031430.

- Hasibuan, Malayu S.P 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. R. 2008. Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53 – 60
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol 1 No. 1
- Najjes, D., Man, S., & Simamora, A. V. (2021). Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Malaka, Dinas Perhubungan Kabupaten TTU dan Dinas Perhubungan Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 202-220.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Oktawati, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun (DPPKAD). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Oktawati, Desy (2016) *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun (DPPKAD)*. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Purba, C. B., & Primayoga, K. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(02), 179.
- Sahla, H., & Andriani, D. A. (2020, October). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Asahan. In *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Setiawan, Cahaya Kiki. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, vol. 1 no. 2
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Sobirin, Achmad (2014) *Manajemen Kinerja*. In: *Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 31-61.
- Yanchus, N.J., Periard, D., Moore, S.C., Carie, A.C., & Osatuke, K. (2015). Predictors of job satisfaction and turnover intention in vha mental health employees: A

comparison between psychiatrists, psychologists, social workers, and mental health nurses. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39:3, 219-244, DOI: 10.1080/23303131.2015.1014953

Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.

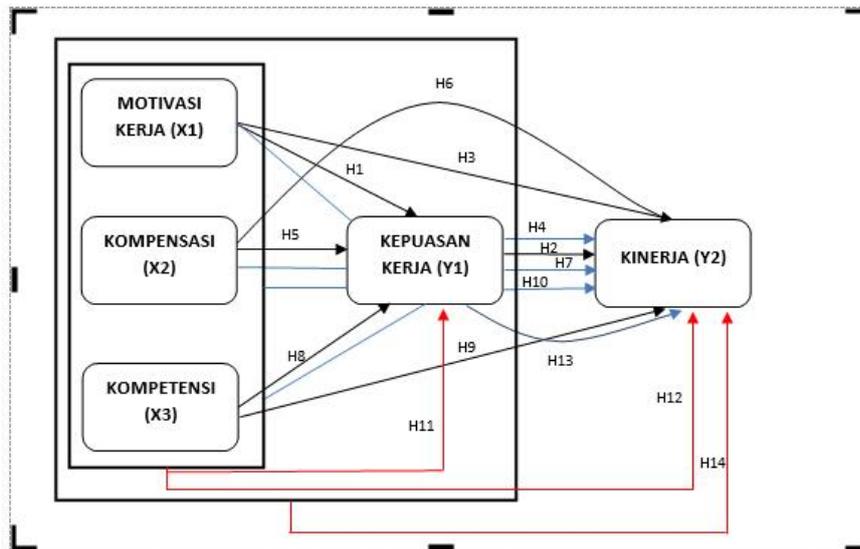
Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., (2013), Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pimpinan Bank BRI Se-Kota Bandung, *Jurnal SAINS*. 5(2), 82-99. <https://www.researchgate.net/publication/308784626>

Sumber lain :

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia No. 1 Tahun 2018 tentang “Program Keluarga Harapan”

Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.2021. *Pedoman Pelaksanaan Program Keluarga Harapan*. Jakarta. Kementerian Sosial RI.

GAMBAR DAN TABEL



Keterangan:

- Pengaruh Secara Parsial :
- Pengaruh Secara Simultan :
- Pengaruh Variabel X terhadap Varibel Y melalui Varibel Y1 :

Gambar 1: Kerangka Berpikir

Tabel 1: Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pendamping PKH tahun 2020

No	Rentang Nilai	Jumlah (Pendamping)	Rekomendasi yang didapatkan
1.	0 s/d 100	Pendamping	Tidak diperpanjang kontrak kerja
2.	152 s/d 250	191 Pendamping	Diperpanjang kontrak kerja dengan catatan
3.	251 s/d 280	619 Pendamping	Diperpanjang
4.	281 s/d 300	584 Pendamping	Diperpanjang

Tabel 2: Tabel Uji Hipotesis secara parsial

Hipotesa		Standardized	S.E.	t hitung	P
Pengaruh Langsung					
H1	X1 --> Y1	0.421	0.065	6.764	***
H2	Y1 --> Y2	0.515	0.065	7.545	***
H3	X1 --> Y2	0.125	0.052	2.388	0.017
H5	X2 --> Y1	0.367	0.061	5.894	***
H6	X2 --> Y2	0.197	0.049	3.795	***
H8	X3 --> Y1	0.057	0.058	1.054	0.292
H9	X3 --> Y2	0.043	0.043	1.041	0.298

Tabel 3: Tabel Uji Hipotesis secara parsial

Hipotesa		Standardized	S.E.	t hitung	P
Pengaruh Tidak Langsung					
H4	X1 --> Y1 --> Y2	0.217	0.043	5.031	0.000
H7	X2 --> Y1 --> Y2	0.189	0.038	4.633	0.000
H10	X3 --> Y1 --> Y2	0.029	0.029	1.041	0.297

Tabel 4: Tabel Uji Hipotesis secara simultan

Hipotesa		df1; df2	R square	F hitung	F tabel
Pengaruh Simultan					
H11	X1, X2, X3 --> Y1	3; 296	0.423	72.333	2.635
H12	X1, X2, X3 --> Y2	3; 296	0.521	107.318	2.635

Tabel 5: Tabel Uji Hipotesis secara simultan

Hipotesa		R square
H13	X1, X2, X3 --> Y1 --> Y2	0.423
H14	X1, X2, X3, Y1 --> Y1 --> Y2	0.521